

Torsten Meireis

## Brüchige Gerechtigkeit Einkommensgestaltung und Lohngerechtigkeit in sozialetischer Perspektive

### *Zusammenfassung*

Der Artikel erörtert die Frage der Lohngerechtigkeit unter gegenwärtigen Bedingungen und kommt zu dem Schluss, dass diese vor allem eine Symmetrisierung der Verhandlungsbedingungen am Markt impliziert, die angesichts der Aushöhlung der Flächentarifbindung auf die Ergänzung des Konzepts der gewerkschaftlichen Organisation durch staatliche Regelungen angewiesen ist. Als Hintergrund zeitgenössischer Intuitionen wird das mit der Arbeitsgesellschaft entstehende, wenn auch selten eingelöste Arbeitsversprechen identifiziert, das für die Beteiligung an der gesellschaftlichen Reproduktion angemessene materielle Teilhabe, soziale Wertschätzung, politische Teilnahme und ein gutes Leben in Aussicht stellt und im zwanzigsten Jahrhundert durch Massenproduktion und -konsum wie den wohlfahrtsstaatlichen Kompromiss anfänglich eingelöst, gegenwärtig aber wieder brüchig wird. Die Erörterung aktueller Lohnprobleme – unter anderem nicht bedarfsdeckende Niedriglöhne, Lohnspreizung und genderbasierte Lohnungleichheit – und gängiger Kriterien des gerechten Lohnes – Leistungs-, Bedürfnis- und Tauschgerechtigkeit – zeigt die Notwendigkeit der Ermöglichung symmetrischerer Verhandlungsbedingungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensorganisationen, die vor allem in der Gewährleistung einer grundlegenden sozialen Sicherung, dem Zugriff auf kulturelles Kapital und Expertise sowie einer realistischen Exit-Option bestehen.

### *Abstract*

This paper discusses the question of just wages in contemporary industrial societies. As backdrop of moral intuitions in that field, the labor promise must be considered. As labor society expands, it promises prosperity, recognition, participation and a good life in return for partaking in society's labor. After the Second World War, thanks to mass production and the welfare state, this promise was partly honored, but presently, due to deregulation and the trade unions' loss of power, its fulfilment seems seriously endangered. A short discussion of contemporary wage problems (working poor, gender inequality etc.) and classic criteria of just wages (desert, need, commutative justice) shows the need for bolstering the position of less potent labor market participants. In conclusion, just wages imply more symmetrical bargaining positions – to achieve this in times of deregulation, which entails the decline of the trade unions' bargaining power, potential employees must be able to rely on basic social security, access to cultural capital and a realistic exit-option, all of which might be furthered by an unconditional basic income.

## 1 Einleitung

»Noch vor hundert Jahren lagen Reichtum und Armut nicht soweit auseinander wie in diesen Tagen. Hier wird geschwelgt, dort wird gedarbt. Der Fabrikant fährt mit zwei blanken Rappen, sein Mitarbeiter, der Eisengießer Müller, geht aus Not in zerrissenen Stiefeln. [...] Wollt ihr denen den Mund zuhalten, die nach Brot schreien? Wollt ihr dem Lazarus vor des reichen Mannes Türe gebieten, daß er nicht merke, wie jener alle Tage herrlich und in Freuden lebt? Damit erkennen wir offen und klar den Wunsch nach einer gerechteren Verteilung der irdischen Güter als berechtigt an.« (Naumann 1889, 56)

Die Klage über ungerechte Verteilung im Kontext der Erwerbsarbeit kommt auf, als die Arbeit durch den Arbeitsvertrag in großem Maßstab an die gesellschaftliche Verteilung gekoppelt wird, wodurch die Asymmetrien und Wechselfälle der Märkte voll auf die abhängig Beschäftigten, die sich in ungünstigen Lagen befinden, durchschlagen. In dieser Klage lassen sich verschiedene Motive ausmachen: die Idee, dass ein arbeitender Mensch nicht *aus Not in zerrissenen Stiefeln* gehen sollte; die Vorstellung, dass extreme Ungleichheit unter Arbeitenden nicht zu rechtfertigen sei; und die Annahme, dass es im Arbeitskontext Grenzen der Zumutbarkeit in Tätigkeit und Entlohnung geben müsse.

In der Frage nach dem *gerechten Lohn* werden wir zunächst erwägen, welche Intuitionen und Verfahren wir in der Moderne eigentlich genau mit diesem Konzept verbinden. In einem zweiten Schritt sollten wir die gegenwärtigen gesellschaftlichen Konflikte im Kontext der Frage nach dem gerechten Lohn überblicken. Drittens muss es um systematische Probleme einer Rede vom gerechten Lohn gehen, viertens um gegenwärtige Handlungsoptionen zur Problembearbeitung. Ein kurzer Ausblick steht am Schluss des Artikels.

## 2 Die Herausbildung der Lohnarbeit und das Problem der Gerechtigkeit

Die Vorstellung, dass ein Arbeiter seines Lohnes wert ist (Lk 10,7), ist nicht neu, die Verfahren zur Bemessung der Höhe des Lohnes aber sind durchaus einem Wandel unterworfen. In den antiken und mittelalterlichen agrarischen Ökonomien, in denen für die Mehrzahl der Menschen

subsistenzwirtschaftliche Bedingungen vorherrschen, ergibt sich die Höhe des Lohnes, der oft in Kost und Logis oder anderen Naturalien besteht, in der Regel aus der Einbindung in eine bestimmte ökonomische Einheit, in der die Verteilung nach patriarchalen und traditionellen Mustern geregelt wird. Allerdings ist für die große Anzahl der Unfreien und Sklaven meist kein Lohn vorgesehen und auch Vereinbarungen zwischen Freien werden auf der Basis unterschiedlichster Rechtsstellungen getroffen. Auch im europäischen Mittelalter sind monetäre Löhne nicht die Regel, auch hier sind die Beziehungen in aller Regel asymmetrisch wie auch von einer eigenständigen Wirtschaftsrationalität nicht die Rede sein kann (vgl. hierzu etwa Jenks 2005, 79–95).

Dies ändert sich in der Breite erst im Laufe des 19. Jh., in dem sich zunehmend eine rechtliche Gleichstellung aller Beteiligten durchsetzt und die Vereinbarungen zwischen Arbeitenden und Einstellenden die Gestalt des bürgerlichen Vertrags erhalten (vgl. Becker 1995). Nun werden die Löhne – formal gesehen – zum Gegenstand freier Aushandlung zwischen rechtlich Gleichen in einem Kontext, der nun als Arbeitsmarkt beschrieben werden kann, auf dem sich Arbeitsanbieter und -abnehmer begegnen. Gesellschaftlich bedeutet dies, dass Güterproduktion und -verteilung nun durch ein Instrument, eben den Arbeitsvertrag, gekoppelt werden, eine Entwicklung, die ein echtes Novum darstellt: Denn vorher ist in der Regel der meist auf Herkunft beruhende gesellschaftliche Status, nicht aber die Produktivität ausschlaggebend für die materielle Teilhabe. Damit beginnt die Ausbildung einer *Arbeitsgesellschaft*, in der materielle Teilhabe, soziale Wertschätzung, politische Teilnahme und die Vorstellung eines guten Lebens mit der Beteiligung an Erwerbsarbeit verknüpft werden (vgl. Offe 2005; Matthes 1983; Meireis 2008, 26–33).

Allerdings hat diese Veränderung in zweifacher Hinsicht eine Vorgeschichte, die sie bestimmt und bedingt (vgl. zum Folgenden insgesamt Meireis 2008). Einerseits liegt ihr ein Bedeutungswandel der Arbeitskategorie zugrunde, der zu ihrer Aufwertung führt. Während *Arbeit* klassisch das Odium körperlich mühevoller Tätigkeit anhaftet, die von sozial niedrig gestellten Menschen zu verrichten sei, wird sie von Renaissance über Reformation und frühe Neuzeit bis hin zur Aufklärung zu einer immer umfassenderen Kategorie aufgewertet. Das Ergebnis dieser Entwicklungen lässt sich in der Vorstellung eines Arbeitsversprechens zusammenfassen, das im 19. und 20. Jh. als implizite normative Größe die Verlautbarungen unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen

durchzieht: Wer sich am produktiven Naturumgang der Gesellschaft im weiten Sinne beteiligt, soll mit materieller Teilhabe, sozialer Wertschätzung, politischer Teilnahme und einem guten Leben rechnen können. Freilich ist dieses Konzept hinsichtlich der Maßverhältnisse mehr als vage: Welches Maß an Beteiligung in welcher Form und welchem Maß der Wertschätzung, Teilhabe oder Teilnahme resultieren soll, bleibt ungeklärt.

Doch auch dieses vage Arbeitsversprechen wird nur höchst eingeschränkt realisiert – hier kommt der zweite Aspekt der Vorgeschichte zum Tragen. Denn die rechtliche Gleichstellung und wirtschaftliche Liberalisierung, die – national und regional unterschiedlich – im 18. und 19. Jh. stattfindet und im deutschsprachigen Kontext in der Regel als *Bauernbefreiung* und *Einführung der Gewerbefreiheit* dargestellt wird, hat durchaus ambivalente Wirkungen, weil sie für die Befreiten mit erheblichen finanziellen Entschädigungen und dem Verlust traditionaler Schutzrechte verbunden ist (vgl. Schneider 2010). So lässt sich verstehen, dass viele Menschen in die neuen Industrieanlagen der Städte drängen, in denen sie sich gegenüber den Unternehmern oft in einer ungünstigen Verhandlungsposition vorfinden, sodass die Arbeitszeiten lang, die Löhne niedrig und soziale Absicherungen virtuell nicht vorhanden sind. Die neue rechtliche Gleichheit und ökonomische Freiheit der Arbeitenden trifft so auf eine Situation, in der die Chancen des Marktzugangs höchst ungleich verteilt sind: Damit zeigt sich eine Schattenseite der Kommodifizierung der Arbeit, der Verwandlung der Arbeitskraft in eine am Markt gehandelte Ware. Denn der Preis einer Ware am Markt wird nicht durch traditionales Gewohnheitsrecht, politische Festlegungen oder moralische Erwägungen bestimmt, sondern durch Angebot und Nachfrage unter gegebenen Bedingungen. Während nun die einen auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft zur Sicherung ihrer Existenz dringend angewiesen sind, können es sich die anderen – je nach Marktlage – durchaus leisten, abzuwarten oder angesichts eines Überangebotes über eine Senkung des Preises zu verhandeln.

Diese Problematik führt unter den Bedingungen der Industrialisierung und der damit verbundenen Entstehung von Großunternehmen und Kapitalkonzentration zur Proletarisierung, zur Verelendung und Entrechtung vieler abhängig Beschäftigter, die, ohne materielle Rücklagen den Schwankungen der Konjunktur hilflos ausgeliefert, aufgrund ihrer Existenznot ihre Arbeitskraft ohne Rücksicht auf ihre Person zu den Bedingungen der marktstärkeren Anbieter verkaufen müssen. Damit

führen die Freisetzungen und marktlichen Bedingungen der entstehenden Arbeitsgesellschaft, die das Arbeitsversprechen auf Wertschätzung, Teilhabe, Teilnahme und Lebenssinn im Wappen führt, zum fortwährenden Bruch dieses Arbeitsversprechens, das gleichzeitig vom sozialen Protest massiv eingeklagt wird (vgl. Pankoke 1990).

Dabei bildet sich im katholischen Raum – zunächst in der Abwehr des ökonomischen Liberalismus wie des politischen Sozialismus – die naturrechtlich unterfütterte Vorstellung eines existenzsichernden Lohnes aus, der als gerecht verstanden werden kann, sofern er der naturrechtlichen Pflicht der Lebenserhaltung unterliegt (vgl. RN 34). Dieser Lohn wird auch im Sinne eines Familieneinkommens verstanden (vgl. RN 35). Das Prinzip wird dann so ausgelegt, dass ein als gerecht geltender Lohn neben dem direkten Lebensbedarf des Arbeiters und seiner Familie auch die Überlebensfähigkeit des Unternehmens und die allgemeine Wohlfahrt berücksichtigen muss (vgl. QA 63–75). In späteren Dokumenten wird dieses Prinzip unter Bezug auf die Personwürde so erweitert, dass nicht nur die bloße Lebenssicherung, sondern auch die angemessene Gestaltung des sozialen, kulturellen und spirituellen Daseins der Arbeitenden (vgl. GS 67, vgl. auch LE 19) durch den Lohn ermöglicht werden soll. Allerdings bleibt die Begründung und Umsetzung dieser Prinzipien unter den Bedingungen von Eigentums- und Berufsfreiheit sowie eines abnehmenden Familiarismus schwierig.

Im protestantischen Zusammenhang, der bereits im Eingang des Aufsatzes Erwähnung fand, sind die Voten naturgemäß von größerer Vielfalt. Obgleich auch hier – etwa unter Bezug auf das Konzept der *Schöpfungsordnungen* – naturrechtliche Lösungen in den Blick genommen wurden (vgl. etwa Brunner 1943, 200–204), tendieren protestantische Voten zunehmend zu einer verfahrensorientierten Sicht, in der die Wirtschaft als systemischer Zusammenhang in den Blick kommt und Fragen der Lohnfindung nicht unabhängig von solchen der Preisbildung und der Konstitution von Märkten überhaupt zu thematisieren sind (vgl. hierzu etwa Rich 1992, 153–154; 198–199). Dabei wird die Lösung in aller Regel in der Etablierung von Verfahren gesucht, die eine gleichberechtigte und angemessene Beteiligung der Betroffenen ermöglichen (vgl. etwa GuE 153–158).

Die historische Lösung der Problematik ist bekannt. Die ökonomische und politische Selbstorganisation der abhängig Beschäftigten baut starken politischen Druck auf, der von anderen Akteuren, darunter prominent

die Kirchen – anfänglich oft auch gerade in der Absicht der Bekämpfung der Arbeiterbewegung – verstärkt wird und langsam zu einer wohlfahrtsstaatlichen Einhegung der Arbeitsmärkte führt. Durch Sozialversicherungen werden Daseinsrisiken der abhängig Beschäftigten abgedeckt, die offizielle Freigabe gewerkschaftlicher Organisation – ökonomisch oft als Kartellbildung geheielt – führt zur massiven Verbesserung ihrer Verhandlungsposition. In Verbindung mit einer fordistischen Ausprägung des Kapitalismus, die auf Massenproduktion und Massenkonsum setzt, einer weltweiten Konjunktur und einem Wettlauf der politischen Systeme, der auch im Westen Anreize zur Optimierung der Situation der weniger gut Gestellten bietet, ergeben sich nach dem Zweiten Weltkrieg im Westen wohlfahrtsstaatliche Systeme unterschiedlicher Provenienz. Diese federn – mit unterschiedlicher Intensität – die sozialen Unsicherheiten und Konjunkturschwankungen ab, die vor allem die abhängig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt besonders hart trafen (vgl. Meireis 2008, 434–442). Gleichzeitig sorgt die – ebenfalls unterschiedlich ausgeprägte – Institution geregelter Tarifkonflikte zwischen Unternehmen und Gewerkschaften für kollektive Aushandlungsprozesse auf den Arbeitsmärkten.

Auch wenn man die Fragen der Löhne nun als Konflikte legitimer Interessen auffasst, die in geregelte Verfahren hinein kanalisiert werden, bleibt die vage Idee des Arbeitsversprechens doch moralisch bestimmend. Das zeigt sich einerseits daran, dass das Konzept der Leistungsgerechtigkeit nach wie vor starke Geltung besitzt (vgl. Liebig/Lippl 2005, 22), aber auch darin, dass auch Tätigkeiten außerhalb des Erwerbs im Rahmen des Arbeitsversprechens interpretiert werden: So lassen sich die Vorstellungen einer – unterschiedlich gedeuteten – *Triade der Arbeit* verstehen, in der auch für Tätigkeiten im Kontext eigener Nahbeziehungen oder gesellschaftlichen Engagements Ansprüche auf gesellschaftliche Anerkennung und Entlohnung formulierbar werden (vgl. Gorz 1989, 192–242; Belitz 2003, 203–208).

### 3 Lohnprobleme der Gegenwart

Ist hier von *Lohnproblemen* die Rede, so sind damit vorrangig Phänomene gemeint, die in der gegenwärtigen öffentlichen Wahrnehmung problematisiert werden. Dazu zählen – entsprechend der Kriterien des Arbeitsversprechens – Fragen der ungleichen Teilhabe (vgl. Liebig/Lippl 2005,

21–29), solche der ungleichen Teilnahme (vgl. Dörre 2005), der Anerkennung und der brüchig werdenden Absicherung (vgl. Castel / Dörre 2009), die sich auch auf die wahrgenommenen Chancen der Lebensgestaltung auswirken kann.

Die klassische deutsche Gestalt eines vergleichsweise hoch regulierten Tarifverhandlungssystems im Kontext des sogenannten *rheinischen Kapitalismus* wird in jüngerer Vergangenheit immer stärker aufgelöst. Unter dem Druck einer politisch durchaus gewollten Internationalisierung, die mit der Verstärkung des internationalen Handels auch die Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten verschärft, die durch globalisierte Finanzmärkte und Umstellungen des Finanzgebarens zu einem scharfen und auf Kurzfristigkeit angelegten Wettbewerb um flüchtiges Kapital führt, wird europaweit eine politische Deregulierung hinsichtlich der Arbeits- und Tarifbedingungen durchgeführt, die von der Umstellung der sozialen Sicherung flankiert wird. An die Stelle einer weitgehenden Lebensstandardsicherung tritt die bloße Armutssicherung, während das Versicherungsprinzip zunehmend durch Hilfenkonzepte ersetzt wird, die für starke staatliche Sanktionsmöglichkeiten offen sind, die sich als Aktivierungspolitik oder *workfare* gestalten (vgl. Kutzner / Nollert 2009).

Im Gefolge der Tertiärisierung der Wirtschaft entwickelt sich eine Schere, an deren einem Schenkel hochqualifizierte leitende Angestellte sich vergleichsweise hoher Gehälter erfreuen, die ergänzt durch Beteiligungen und Boni extrem hohe Einkünfte ergeben, während am anderen Ende einfache, aber auch handwerkliche Dienstleistungsberufe mit immer geringeren Löhnen vergütet werden, sodass das Phänomen der Armut trotz Erwerbsarbeit (*working poor*) zunehmend höhere Verbreitung findet (vgl. Strengmann-Kuhn 2002). Als problematisch werden Konkurrenzphänomene auf dem sich zunehmend internationalisierenden Arbeitsmarkt wahrgenommen, die durch Unterbietung zu einem *race to the bottom* führen können, das bis zum Lohndumping reicht (vgl. Däubler 2009, 28–35). Die dabei erfahrbare Lohnspreizung wird aber in vielen Fällen als hoch ungerecht erfahren (vgl. Liebig / Lippl 2005, 27–29).

Neben einem ausgesprochenen Niedriglohnssektor wächst aber auch der Bereich sogenannter atypischer Beschäftigung, dessen Ausweitung besonders im Hinblick auf die Vermeidung der Erwerbslosigkeit politisch gefördert wurde (vgl. Keller / Seifert 2007). Dazu gehören nicht nur befristete Beschäftigungen oder solche in Teilzeit absolvierte Tätigkeiten, sondern auch Formen der Leiharbeit, der geringfügigen Beschäftigung oder der

prekären Selbständigkeit. *Atypisch* werden solche Erwerbsverhältnisse im Vergleich zum sogenannten Normalarbeitsverhältnis genannt, das unbefristete Erwerbstätigkeit in Vollzeit bezeichnet. Als problematisch gelten solche Beschäftigungsverhältnisse in der Regel vor allem dann, wenn die hier zutage tretende Flexibilität von den Beschäftigten nicht gewünscht, sondern lediglich in Kauf genommen wird. Allerdings gilt die Problematik auch im Hinblick auf die soziale Absicherung solcher Beschäftigung. Soziale Absicherungsrechte und die Inanspruchnahme politischer Teilnahmerechte sind nämlich klassisch vor allem an das Normalarbeitsverhältnis gebunden. Die mit diesen Arbeitsverhältnissen verbundene Unsicherheit wird auch in den Fällen prekär, in denen diese Form des Beschäftigungsverhältnisses von den Arbeitnehmenden ursprünglich aufgrund außererwerblicher Absicherung gewünscht wird, diese Absicherung aber wegfällt. Das wirkt sich aufgrund der gesellschaftlichen Rollenverteilung besonders oft in Scheidungsfällen zuungunsten der Frauen aus, zumal diese – aus gleichem Grund – auch den größten Anteil der atypisch Beschäftigten stellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010). Dabei geht es – neben der Teilhabe – auch um den Einzug einer Unsicherheit, die Perspektiven eines guten Lebens erschwert (vgl. Nickel 2009).

Frauen sind aber in Lohn- und Gehaltsfragen auch aus anderen Gründen benachteiligt. Neben der nur langsam abnehmenden Problematik eines geschlechterungleichen Zugangs zu Arbeitsmärkten – so waren in Westdeutschland aufgrund des herrschenden Familiarismus 1950 fast doppelt so viele Männer wie Frauen erwerbstätig (vgl. Klammer u. a. 2000, 53) – existieren nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Arbeitsprozess. Darunter zählen die horizontale Segregation – typische *Frauenberufe* sind in der Regel schlechter bezahlt als typische *Männerberufe* – oder die ungleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit (vgl. Hinz 2005). Zudem lassen sich auch spezifische Karrierehemmnisse ausmachen, die unter dem Etikett der *glass ceiling* bekannt sind und den Aufstieg von Frauen in Leitungspositionen regelmäßig erschweren oder verunmöglichen. Schließlich ist hier noch einmal die gesellschaftliche Rollenverteilung zu nennen, die den Frauen nach wie vor den Großteil der nichtkommodifizierten Fürsorge- und Reproduktionstätigkeiten zumutet, für die das Arbeitsversprechen traditionell nur beschränkt gilt: Anerkennung, Entlohnung und soziale Absicherung sind hier weitgehend im Kontext persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse geregelt, deren Probleme inzwischen deutlich benannt werden (vgl. Stolz-Willig 2000; Krebs 2002).



#### 4 Maßstäbe des gerechten Lohns

Wenn die These zutrifft, dass unsere Intuitionen hinsichtlich der Gerechtigkeit von Arbeitsverhältnissen vorrangig durch das wirkungsvolle, aber vage Arbeitsversprechen geprägt sind, ist es kaum verwunderlich, dass eine Präzisierung dieser Bestimmung durch die Zuziehung allgemeiner Gerechtigkeitsprinzipien versucht wird. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Prinzipien von Leistung oder Verdienst, des Bedürfnisses und der Tauschgerechtigkeit.

Am stärksten verbreitet und insofern am wirkungsvollsten ist zunächst das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit, obgleich es philosophisch wie sozialwissenschaftlich hoch umstritten ist (vgl. Miller 2008, 178–253; Neckel/Dröge 2002). Es zielt darauf ab, dass der Lohn als Kompensation und Anerkennung einer erbrachten Leistung gelten soll. Dieses Prinzip ist historisch von großer Bedeutung, weil es die traditionale Verteilung nach Herkunft und Stand durch die Idee einer Äquivalenz von individuellem produktivem Beitrag und Anteil am gesellschaftlichen Reichtum ablöst. Allerdings ergeben sich hier Probleme der Messung, der Zurechnung und der Geltung.

Bereits die Leistungsmessung ist nicht ohne Schwierigkeiten. Üblicherweise werden eingebrachte Zeit, Ebene der Qualifikation (Humankapital bzw. Produktivität) und Arbeitserfolg berücksichtigt.

Die Messung der Leistung anhand der im Arbeitsprozess verbrachten Zeit ist allerdings schon insofern ungenau, als der Zeiteinsatz weder ein Urteil über die Qualität noch über die Intensität der im Rahmen dieser Zeit verrichteten Tätigkeit erlaubt. Aus diesem Grund wird in der Regel auf Arbeitgeberseite versucht, die Tätigkeit – wo möglich – durch den Einsatz strikter Regelungen, hierarchischer Überwachung oder gruppendynamischer Mechanismen zu regulieren oder zusätzliche Erfolgsmessung (etwa im Akkordlohn) einzubinden. Gleichwohl bleiben in jedem Arbeitsprozess Unwägbarkeiten der Tagesform, der Motivation oder der Arbeitsbedingungen – Arbeitsplatzgestaltung, soziale Atmosphäre, Passung der koordinierten Prozesse – die eine Messung nach Zeit sehr ungenau erscheinen lassen.

Weil man prinzipiell weiß und daher im Einzelfall unterstellt, dass eine standardisierte, durch Lehr-, Lern- und Prüfungsverfahren bestätigte Qualifikation Leistung ermöglicht bzw. steigert, kann auch diese Qualifikation in die Leistungsbemessung einfließen (vgl. Becker 2008).

Allerdings ist der Zugang zu Bildungswegen keineswegs von allen gesellschaftlichen Positionen aus gleich lang – wie die PISA-Performanzmessungen der letzten Jahre ergeben haben, hängen Bildungschancen in der Bundesrepublik besonders eng mit sozialer Herkunft zusammen. Zudem impliziert die Qualifikation zunächst nur den Nachweis eines bestimmten Befähigungsstandes, noch nicht die Anwendung desselben. Und schließlich ist das Maß der Wertschätzung von Qualifikation insgesamt von gesellschaftlichen Parametern und kulturellen Einschätzungen abhängig – so lässt sich etwa die unterschiedliche Gewichtung und Entlohnung von klassischen *Frauen-* und *Männerberufen* nur schwer mit Leistungsargumenten rechtfertigen.

Schließlich lässt sich Leistung auch am Erfolg messen, also etwa am hergestellten Produkt oder erbrachten Dienst. Allerdings ergeben sich hier weitere Schwierigkeiten, die mit Messung und Zurechnung zu tun haben. Während sich die Qualität und Herstellungsgeschwindigkeit eines Produkts vergleichsweise gut messen lässt, ist diese Messung im Falle von Dienstleistungen – seien es sachliche oder personennahe – stets auch stark von subjektiven Faktoren abhängig und insofern ungenau. Für beide Leistungsarten aber gilt die Zurechnungsproblematik. Denn in hocharbeitsteiligen und von vielen Parametern abhängigen Zusammenhängen ist die individuelle Zurechnung von Erfolg oder Misserfolg kaum möglich.

Damit ist der nächste Problemkomplex angesprochen, der sich auf die Zurechenbarkeit insgesamt bezieht. Das Konzept der Leistungsgerechtigkeit setzt voraus, dass ein produktiver oder dienstleistender Beitrag individuell zugerechnet werden kann. Genau das aber ist in komplexen und hocharbeitsteiligen Wirtschaftszusammenhängen nur schwer zu leisten – dies betrifft aber nicht nur den Erfolg, sondern auch schon die eingebrachte Zeit und die Qualifikation. Denn wie oben schon erläutert wurde, ist die Möglichkeit der Einbringung von Zeit von Bedingungen abhängig, die nicht ohne weiteres individuell zuzurechnen sind: Wer – wie in der *Ernährerehe* – von einer Person unterstützt wird, die ausschließlich Fürsorgetätigkeiten in der Familie wahrnimmt, wird anders Zeit einbringen können als eine Alleinerziehende, die neben dem Erwerb auch Haushalt und Fürsorgepflichten alleine zu stemmen hat; gleichwohl sind diese Arrangements nur schwer auf den Zeiteinsatz einzurechnen. Zugänge zu Qualifikationswegen liegen erwiesenermaßen nicht nur in eigenen Anstrengungen begründet, sondern in natürlicher

Ausstattung, Herkunft und familiärem Hintergrund, sodass auch hier schwer zu sagen ist, wo eigene Leistung vergolten wird. Und Erfolge in Produktion und Dienstleistung hängen in der Regel von einem ganzen Bündel von Faktoren ab, sodass auch hier die leistungsmäßige Zurechnung einen hohen Anteil willkürlicher Entscheidung trägt: Der Bonus, den ein Manager für ein gewinnreiches Jahr erhält, wird seinen organisatorischen Anstrengungen zugerechnet – aber diese sind ohne die Bemühungen der Mitarbeitenden, die Vorarbeit des Vorgängers oder sein Versagen, das die Belegschaft motiviert, sich für den *Neuen* ins Zeug zu legen und natürlich die günstige Geschäftslage kaum zu erklären.

Damit ist ein dritter Aspekt zu thematisieren, der hier unter dem Begriff der Geltung erörtert wird und bereits im Kontext der Qualifikation anklang. Denn im Kontext von Märkten ist erbrachte Leistung nur dort von Bedeutung, wo sie einer kapitalkräftigen Nachfrage folgt. Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und sogar Leistungserbringung, die ohne Nachfrage geschieht, bleibt hinsichtlich der Kompensation völlig irrelevant.<sup>1</sup> Bekannt sind die Beispiele aufwendig ausgebildeter Akademiker, die dann aufgrund von Nachfragelücken um wenige Stellen konkurrieren (*Lehrerschwemme*), aber selbstverständlich trifft dies jede Person, die zur Sicherung ihres Auskommens auf Erwerbstätigkeit angewiesen ist und etwa in eine konjunkturelle Flaute gerät. Neben den Wechselfällen des Marktes, die Leistung komplett entwerten können, sind hier auch gesellschaftliche Voreinstellungen und Werturteile zu nennen, wie sie oben im Bezug auf geschlechtsspezifische Berufe bereits anklangen – sie können etwa dazu führen, dass die Leistung einer ausgebildeten Schreibkraft deutlich geringer bewertet wird als die eines ungelernten Lagerarbeiters (vgl. Tondorf 2003).

Obgleich also das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit ohne Zweifel eines der plausibelsten Verteilungskriterien und eines der stärksten Motive der Arbeitsbereitschaft darstellt, ist es doch sowohl intrinsisch als auch im Kontext einer Marktökonomie keineswegs unproblematisch. Denn Leistung ist weder genau zu messen noch exakt individuell zuzuschreiben und insgesamt kaum zu objektivieren. Was genau als leistungsgerecht

1 Weil es im Markt um Ergebnisse spontaner Prozesse gehe, lehnt etwa Friedrich von Hayek (1981, 95) jede Gerechtigkeitsvorstellung im Kontext der Marktwirtschaft ab – übersieht aber die vorgängige politische Konstitution der Märkte.

gelten soll, muss also im Regelfall kommunikativ bestimmt, also zwischen den interessierten Parteien ausgehandelt werden (vgl. Voswinkel 2005).

Als zweites Prinzip der genaueren Bestimmung eines angemessenen Lohnes kommt das Konzept der Bedarfsgerechtigkeit in Frage. Wer dieses Prinzip vertritt, geht meist davon aus, dass jeder Mensch, der dasjenige Arbeitspensum erfüllt, dass gesellschaftlich als Vollzeitarbeit gilt, einen auskömmlichen Lohn erhalten sollte. Auch hier ergeben sich allerdings eine Reihe von Unklarheiten, die mit dem sozialen Umfeld, Begriff und Maß der Bedürfnisse und der Frage des Arbeitsanreizes verbunden werden können.

Schon hinsichtlich des sozialen Umfelds ist meist umstritten, auf welche Bezugsgruppe sich die Idee eines *auskömmlichen Einkommens* richtet. Jede Festlegung impliziert nämlich erhebliche Folgen für die sozialen Sicherungssysteme und die gesellschaftlichen Bedingungen überhaupt. Wird das Einkommen als *Familienlohn* gedacht, setzt es – im Verein mit entsprechenden Regelungen sozialer Sicherung, also Sozialversicherungs-, Renten- und Krankenversicherungsbeiträgen – annähernd verbindlich auf die sog. Ernährerehe und sanktioniert damit bestimmte Rollenbilder und -verteilungen, die nach bisheriger Erfahrung vor allem Frauen benachteiligen, da sie auf Rollen abhängiger Fürsorge festgelegt und von ökonomischer Selbständigkeit ferngehalten werden. Zudem werden damit Lebensentscheidungen prämiert, die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit kaum zu tun haben – etwa die, viele Kinder zu haben. Eine Einstellung auf Individuen bringt demgegenüber den starken Anreiz zu individueller Erwerbstätigkeit hervor, wie es klassisch im schwedischen Sozialstaat der Fall war. Mit dieser Option sind jeweils starke gesellschaftliche Wertungen und folgeträchtige Entscheidungen verbunden, die im Kontext hochpluraler Gesellschaften keineswegs trivial sind (vgl. Esping-Andersen 1990).

Noch gravierender ist das Problem der Festlegung des Maßes der *Auskömmlichkeit*, da Bedürfnisse generell von Person zu Person stark divergieren. Gründe dafür sind nicht nur in unterschiedlichen natürlichen Anlagen, sondern auch in divergenten Biographien und Entwicklungsgängen zu suchen. Schon der Begriff des Bedürfnisses ist daher in der Regel umstritten, sodass man zur Ermittlung von Maßzahlen meist ausgehend von statistischen Untersuchungen auf gegriffene Werte abhebt, wie es etwa als Verfahren der Ermittlung der Armuts- oder Niedriglohnschwellen üblich ist – diese implizieren aber immer weitergehende Wertentscheidungen, wie die Diskussion zur Messung der Armut zeigt (vgl. Hauser 2008, 95–109).

Schließlich können sich aus der Vorstellung vorrangig bedarfsgerechter Löhne Motivations- und Effizienzprobleme ergeben. Denn wenn am Maß von *Normalbedürfnissen* Einheitslöhne gezahlt werden, fällt der Anreiz zur Erbringung besonderer Leistungen in der Regel weg, wie vor allem die Zentralverwaltungswirtschaften zu Zeiten des *real existierenden Sozialismus* gezeigt haben – stattdessen fließt die Energie der Beschäftigten dann in eine Schattenwirtschaft, in der keinerlei Schutz- oder Absicherungsregelungen existieren und die insgesamt unterhalb der Effizienz regulärer Wirtschaft operiert.

Damit ist auch das Konzept der Bedarfsgerechtigkeit nicht ohne weiteres objektivierbar und insofern auf die jeweilige Präzisierung im intersubjektiven Diskurs angewiesen.

Schließlich bleibt die schon auf Aristoteles zurückgehende *iustitia commutativa* oder Tauschgerechtigkeit übrig, die im Kontext einer auf Arbeitsmärkte setzenden Wirtschaft eine Zentralstellung einnimmt. Hier wird angenommen, dass ein Tausch – etwa: Arbeitskraft und -zeit gegen finanzielle Entschädigung – genau dann gerecht ist, wenn Äquivalente getauscht werden. Weil ein Maß der Gleichwertigkeit nur schwer zu finden ist, da individuelle Wertungen stark differieren und die Arbeitswertlehre ökonomisch als gescheitert gelten muss, setzt man in Marktökonomien auf die Legitimation durch Verfahren: Das Ergebnis eines Tausches gilt demnach als gerecht, wenn es als Resultat freier Verhandlungen der Tauschpartner beschrieben werden kann. Der Marktmechanismus impliziert also eine Dynamik, in der ein *gerechter Lohn* prozedural nach dem Konzept des Äquivalententauschs bestimmt wird. Weil die Verhandlungspartner als frei angesehen werden, soll dasjenige Ergebnis, das ohne Täuschung und Zwang zu Stande gekommen ist, als gerecht gelten. Mit dieser prozeduralen Bestimmung wird *prima vista* auf verfahrensunabhängige Bestandteile verzichtet: Verfahrensfremde Maßstäbe eines gerechten Lohnes kann es in dieser Logik nicht geben, das Ergebnis der freien Aushandlung gilt als gerecht. Allerdings ergeben sich auch hier Probleme, die typischerweise vorrangig mit der Bestimmung der Tauschpartner als *frei*, dem besonderen Charakter der *Ware Arbeitskraft* und der sekundären Bedeutung materialer Gerechtigkeitsprinzipien zusammenhängen.

Wie sich nämlich historisch gezeigt hat (vgl. oben Abschnitt 1) bleiben in dieser Konzeptualisierung der Tauschgerechtigkeit die Bedingungen, unter denen die formal freien Tauschpartner den Markt betreten, der

sich nun eben auch als Kampfarena verschiedener Interessen darstellt, weitgehend ausgeblendet.

Die Frage danach, wann ein Tausch frei zu Stande kommt, lässt sich juristisch oder soziologisch beantworten. Juristisch ist dazu erforderlich, dass die Tauschpartner als rechtlich Gleiche agieren können – dies wurde durch die Aufhebung von personalen Abhängigkeiten im 19. Jh. erreicht – und dass sie das Recht freier Vertragsschließung genießen: Die hierzu nötigen rechtlichen Bestimmungen wurden teils im 18., teils im 19. Jh. erlassen (vgl. Becker 1995).

Soziologisch ist die Sache freilich komplizierter, da der formale Freiheitsbegriff des Rechts problematische Asymmetrien nicht zu erfassen vermag. Solche Asymmetrien ergaben sich – wie bereits angesprochen – im 19. Jh. regelmäßig daraus, dass die großen Unternehmenseigner auf Kapital und einen großen Pool potentieller Arbeitskräfte zurückgreifen konnten, ihnen also in einer für sie günstigen Marktsituation ein Spiel auf Zeit möglich war, während die potentiellen Beschäftigten zur Sicherung ihrer Existenz auf kurzfristige Abschlüsse angewiesen waren. Damit sind bei formaler rechtlicher Gleichheit Verhältnisse gegeben, in denen die Arbeitnehmer faktisch vollständig von den Arbeitgebern abhängig sind. Damit kommt nämlich die besondere Beschaffenheit der *Ware Arbeitskraft* in den Blick, die sich dadurch auszeichnet, dass sie von der Person ihres Trägers oder ihrer Trägerin nicht zu trennen ist. Ein Tausch aber ist keineswegs selbstverständlich, sondern setzt kapitalkräftige Nachfrage voraus. Sofern diese nicht besteht, kommt der Tausch nicht zu Stande – Menschen aber müssen auch dann essen, sich kleiden und Obdach suchen, wenn ihre Fähigkeiten gerade nicht marktfähig sind. Während also die Organisation der Verteilung der Arbeit durch Märkte im Sinne allokativer Effizienz durchaus von Vorteil sein kann, weil sie Angebote durch einen starken Anreiz dorthin lenkt, wo sie gebraucht werden, und dort abzieht, wo sie nicht sinnvoll einzusetzen sind, ist dieser Mechanismus durch die besondere Qualität der Ware Arbeitskraft doch hochproblematisch. Die Anbieter der Ware Arbeitskraft, die nicht über weiteres Vermögen verfügen, sind damit unter Existenzrisiko den Wechselfällen des Marktes ausgeliefert. Zudem verfügen die Unternehmen als Organisationen in der Regel nicht nur über höhere Quanta ökonomischen, sondern auch kulturellen und sozialen Kapitals, das sie in die Gestaltung staatlicher Politik einbringen können.

In der christlichen Sozialethik hat sich in der Frage nach der Handlungsfreiheit – und diese schließt die Fähigkeit des Handelns auf Märkten ein – eine Auffassung herausgebildet, die besonderes Gewicht auf die Bedingungen der Freiheitsbetätigung, mit Rawls gesprochen den *Wert der Freiheit* legt. Soziale Gerechtigkeit wird dabei schon von Karl Barth (1946, 27) als Prinzip verstanden, das die besondere Berücksichtigung derer impliziert, deren Ausgangsbedingungen der Freiheitsbetätigung besonders ungünstig sind, ein Motiv des Evangeliums, das sich unter dem Titel der *Option für die Armen* (vgl. Gutiérrez 2009) neue Geltung verschafft hat. Unter den Bedingungen von Märkten, auf denen frei getauscht werden soll, impliziert sie die – auf den Tausch bezogene – Symmetrisierung der Verhandlungsbedingungen.

Insgesamt tragen die hier in Frage stehenden Verhandlungen freilich nicht die Signatur akademischer, um Unparteilichkeit bemühter Diskurse, sondern lassen sich als Kampffelder starker Interessen beschreiben, auf denen die Kontrahenten, denen es hier um Existenzmöglichkeiten und Lebensführungschancen, da um ökonomischen Erfolg unter den Bedingungen harter Konkurrenz geht, Gestaltungs- und Durchsetzungsmacht zu mobilisieren suchen. Zudem sind die in Frage stehenden Märkte auch ineinander verschachtelt, weil Arbeitnehmer und Arbeitgeber natürlich den Konsumenten als in einem Unternehmen vereinigte Produzenten gegenüberstehen. In der Rolle als Konsument liegt das Interesse – neben dem der Produktqualität und der günstigen Preise – in der Regel auch an einer möglichst hohen Transparenz der Preisbildung.

Weil also das Verfahren, in dem über Tauschgerechtigkeit entschieden wird, nicht im luftleeren Raum, sondern unter gesellschaftlichen Bedingungen stattfindet, in denen eine asymmetrische Verteilung von sozialer Gestaltungsmacht in Form von ökonomischem, sozialem oder kulturellem Kapital die Regel ist, ist die Voraussetzung der beiderseitigen Freiheit im Verfahren keineswegs trivial – Tauschgerechtigkeit erweist sich somit als höchst voraussetzungsreiches Konzept.

Schließlich impliziert die Vorstellung des angemessenen Tausches natürlich bei den jeweiligen Tauschpartnern durchaus Vorstellungen gerechter Entlohnung, sodass die oben als problematisch gekennzeichneten Prinzipien, vermittelt durch die Auffassungen der Verhandlungspartner, die sie als kulturelle Kapitalien in den Kampf der Interessen einbringen, sekundär wieder einfließen.

Die normative Lage stellt sich also folgendermaßen dar: Eine eindeutige Bestimmung eines gerechten Lohnes kann durch die isolierten Prinzipien der Leistungs-, Bedarfs- oder Tauschgerechtigkeit nicht vorgenommen werden, vielmehr sind sie auf die immer neue Konkretisierung und Ausgestaltung in konkreten Verhandlungen angewiesen. Im Kontext eines Verfahrens unvollständiger Tauschgerechtigkeit spielen freilich die Prinzipien der Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit eine intermediäre Rolle, da sie in den Verhandlungen über das angemessene Äquivalent – in jeweils unterschiedlicher Auslegung – als Argumente dienen (vgl. Möhring-Hesse 2004, 158–165). Die Frage, wie Machtsymmetrie als unerlässliche Bedingung einer verfahrensorientierten Tauschgerechtigkeit bereitgestellt werden kann und die Forderung einer Wahrung der Konsumenteninteressen bleiben dabei notwendig kritischer Horizont dieser Verfahren.

## 5 Rahmenbedingungen der Lohngerechtigkeit

Die Instrumentarien, die sich in den praktischen politischen Kämpfen des 19. und 20. Jh. herausgebildet haben und oben knapp benannt worden sind, lassen sich als Rahmen zur Herstellung einer Lohngerechtigkeit interpretieren: die Institutionen staatlicher Sozialversicherung, die eine Basisabsicherung gegen individuelle Notlagen und die Wechselfälle des Marktes bieten, die allgemein zugänglichen Bildungsinstitutionen, die Grundqualifikationen im Sinne kulturellen Kapitals vermitteln sollen sowie die kollektiven Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten, die zu erhöhter Symmetrie im Verhandlungsgeschehen beitragen und nach dem Zweiten Weltkrieg durch die Tarifgesetzgebung, die Verstetigung des Sozialversicherungsstaats und den Ausbau der Arbeitnehmerrechte gefestigt worden sind. Das System öffentlicher Tarifverhandlungen, in denen die Tarifparteien in der Öffentlichkeit für die Akzeptanz ihrer Positionen auch mit moralischen Argumenten werben, zu denen vor allem die Prinzipien von Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit zählen, hat durch die intensive Begleitung der Presse zusätzlich den Vorteil, dass einerseits auch die Konsumenten – wenngleich vermittelt durch die Medien – einen gewissen Einfluss auf die Verhandlungen nehmen können (vgl. Möhring-Hesse 2004, 163), andererseits und vor allem aber überhaupt die Löhne und Gehälter unter Thematisierung der Leistungs-, Bedarfs- und Tauschgerechtigkeit erörtert werden, um in der öffentlichen



Debatte einen Kompromiss über diese Fragen auszuhandeln. Macht-symmetrie – die natürlich nie vollständig sein kann – wird dabei vor allem durch drei Instrumente hergestellt. Erstens sorgen die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen wohlfahrtsstaatlichen sozialen Schutzrechte und Anwartschaften aus den Sozialversicherungen für eine grundlegende soziale Absicherung, die die Abhängigkeit von einem bestimmten Arbeitsplatz und Unternehmen stark reduziert. Zweitens bildet die kollektive gewerkschaftliche Organisation nach Branchen die Möglichkeit, kulturelles Kapital und Expertise in die Verhandlungen mitzubringen, über die der Einzelne in der Regel nicht verfügt – ein Aspekt, der nicht zuletzt angesichts der Komplexität heutiger Lohnberechnungsmodi von Bedeutung ist (vgl. Tondorf/Jochmann-Döll 2011). Drittens bieten die Gewerkschaften durch kollektive Arbeitsniederlegung bei wechselseitiger Absicherung auch die erfolgversprechende Möglichkeit des Eintritts in Arbeitskämpfe.

Die Deregulierungsmaßnahmen der letzten Jahrzehnte, die im Interesse einer Effizienzsteigerung zur Einstellung auf die wirtschaftliche Globalisierung vorgenommen wurden, haben diese Rahmenbedingungen allerdings intensiv verändert, was sich unter anderem am Wachstum atypischer Beschäftigung, der Aushöhlung der Flächentarifverträge und der gewerkschaftlichen Macht oder der Zunahme von Vermögens- und Einkommensungleichheit zeigt. Bleibt man an der Frage des gerechten Lohnes interessiert, müssen die Verfahren zur Herstellung der Rahmenbedingungen der Gerechtigkeit also neu justiert werden, wenn man davon ausgeht, dass eine dem *rheinischen Kapitalismus* entsprechende Strukturierung der Arbeitsbeziehungen nicht mehr einfach herstellbar ist – selbstverständlich bleibt die gewerkschaftliche Organisation dabei zentral, aber sie muss durch weiteres staatliches Handeln ergänzt werden.

In der Regel werden freilich die hier in Frage kommenden Maßnahmen nicht unter dem Aspekt der Lohngerechtigkeit, sondern der Arbeitsmarktpolitik oder der sozialen Sicherung – bis hin zur Armutsbekämpfung – rubriziert. Zu nennen wären gesetzliche Mindestlöhne, weitergehende soziale Absicherungen, Schutzrechte oder Qualifikationsansprüche, die oft unter dem Begriff der Flexicurity zusammengefasst werden sowie andere Maßnahmen, die die Verhandlungsposition der – in der Regel schwächeren – Arbeitnehmer stärken können. Vor allem zugunsten der Konsumenten kommen – gleichsam am anderen Ende der Gehaltsskala – Offenlegungspflichten über gezahlte Boni und andere Lohnbestandteile

in Vorstandsetagen in den Blick, die die kaufentscheidende Informationsbasis der Konsumenten stärken sollen. Zudem zielen sie auf die Transparenz der Lohnspreizung, bieten damit aber nur einen mittelbaren Beitrag zur Verhandlungssymmetrisierung. Allerdings bestehen Zweifel an der Effizienz des hierzu bisher angewendeten Instrumentariums (vgl. DGB 2009). Freilich sind alle diese Maßnahmen keineswegs unproblematisch oder unumstritten. Im Rahmen dieses Aufsatzes kann nur eine knappe Übersicht geboten werden, die mögliche Wirkungen in Bezug auf die Verhandlungssymmetrisierung erwägt.

Dabei stellt schon die Behandlung im Kontext von Armutsbekämpfung aus lohnungerechtigkeitstheoretischer Sicht ein Problem dar, weil die (potenziellen) Arbeitnehmer dabei nicht als gleichberechtigte Verhandlungspartner, sondern als Hilfeempfänger in den Blick treten, wie es etwa im Falle der sogenannten Kombilöhne der Fall ist (vgl. hierzu auch Meireis 2008b). Sowohl in befristeten wie unbefristeten Modellen wird das Einkommensniveau mit wohlfahrtsstaatlichen Instrumenten aufgestockt, ohne damit aber die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers grundlegend zu verbessern, da der staatlich gewährte Lohnanteil in der Regel als widerrufliche und der Einzelfallprüfung unterliegende Subvention gestaltet ist und vornehmlich nicht als Verhandlungskapital in die Lohnaushandlungen eingebracht werden kann. Damit ist zu konstatieren, dass die so ausgestalteten Lohnzuschüsse zwar u. U. Bedürftigkeit verhindern können, aber keinen Beitrag zur Lohngerechtigkeit darstellen, weil sie nicht zur Symmetrisierung der Lohnverhandlungen führen.<sup>2</sup>

Ein vieldiskutiertes Konzept stellt auch die sogenannte *Flexicurity* – ein künstlicher, aus den englischen Begriffen *flexibility* und *security* zusammengesetzter Begriff – dar. Auch hier ist bereits aus der Begriffsprägung zu erkennen, dass der Horizont sozialer Sicherung – einerseits der Beschäftigungs- statt der Arbeitsplatzsicherung, andererseits etwa in der Altersversorgung angesichts von befristeten oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen – zentral ist. Vorbildfunktion hatte hier ein dänisches

2 Das Argument, diese Maßnahmen könnten – jenseits der Lohngerechtigkeit – als Beitrag zur Verteilungsgerechtigkeit gelten, weil staatliche Transfers hier eine Gegenleistung implizierten, ist nur dann stichhaltig, wenn man unterstellt, dass die Ursache des Transferbezugs in mangelnder Motivation der Arbeitssuchenden besteht. Wiewohl solche Fälle nicht auszuschließen sind, dürfte es sich dabei eher um eine Minderheit handeln (vgl. Ludwig-Mayerhofer u. a. 2009, 282).

Modell, das niedrigen Kündigungsschutz mit hoher Absicherung der Erwerbslosigkeit, Weiterbildungsangeboten und relativ hohem Druck zur Beschäftigungsaufnahme kombinierte. Dieses Konzept ist aber einerseits nicht ohne weiteres international übertragbar (vgl. Bogedan 2009), andererseits wurde die in diesem Sinne von der EU adaptierte Strategie national höchst unterschiedlich umgesetzt, wobei man besonders in der Bundesrepublik durch den staatlich induzierten Druck Verhandlungsspielräume der Arbeitnehmer wieder einengte (vgl. Zirra / Preunkert 2009). Problematisch ist zudem, dass die hier kursierenden Konzepte noch relativ unausgereift sind, die europäischen Vorgaben sehr allgemein bleiben und die nationale Diskussion noch wenig fortgeschritten ist. Während auf EU-Ebene sehr allgemeine Kriterien formuliert werden, die flexible und zuverlässige Verträge, lebenslange Bildung, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und soziale Sicherung einschließen (vgl. Keller / Seifert 2008, 3), sind die konkreten Konzeptionsideen durchaus verschieden – unternehmernähe Agenturen betonen eher die Flexibilität, gewerkschaftsnähe eher die Sicherheit (vgl. Keller / Seifert 2008; BDA 2010). Ob das Konzept als Beitrag zur Symmetrisierung der Lohnaushandlung gelten darf, hängt davon ab, wie vor allem die *security*-Bestandteile ausgestaltet sind und wie hoch der staatliche Druck zur Beschäftigungsaufnahme ist.

Teils im Kontext von Flexicurity-Konzepten, teils unabhängig davon werden gesetzliche Mindestlöhne diskutiert, die tarifliche Vereinbarungen ergänzen sollen. Schon jetzt existieren solche gesetzlichen Vorgaben in der Hafenschleppdienst-, Reinigungs-, der Postdienst- und Baubranche (vgl. Däubler 2009, 30). Sofern solche Mindestlöhne durch das Arbeitnehmerentsendegesetz geregelt werden, zielt die Maßnahme auf die Verhinderung eines *race to the bottom*: Es soll damit ausgeschlossen werden, dass Arbeitnehmer auf Grund der niedrigen Lebenshaltungskosten in ihrem Land ihre Arbeitskraft im Nachbarland zu Löhnen anbieten, die in diesem Land nicht annähernd existenzsichernd sind. Solche Mindestlöhne sind aber auch in Ländern üblich, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig und die Tarifbindung schwach ist. Die Wirkung solcher Mindestlöhne im Hinblick auf die Symmetrisierung der Verhandlungssituation ist grundsätzlich nur subsidiär, sofern sie bestimmte Zumutungen ausschließt und hat mit ihrer Ausgestaltung zu tun, vor allem der Frage, wer an ihrer Festsetzung beteiligt ist. Die armutsbekämpfende Wirkung ist davon abhängig, für wen sie gelten

und wie hoch sie angesetzt sind. Hohe Mindestlöhne können zur Vermeidung von Armut trotz Erwerbsarbeit und Lohndumping beitragen, aber natürlich einen Anreiz zur Vermeidung von Beschäftigung setzen, niedrige Mindestlöhne vermögen aber auch Niedriglöhne faktisch zu legitimieren.

In jüngerer Vergangenheit sind Grundeinkommenskonzepte intensiv diskutiert worden. Auch hier sind eine Vielzahl von Modellen unterscheidbar (vgl. Zeeb 2008). Je nach Ausprägung reicht das Spektrum von Konzepten, die als Manifestationen eines sozialstaatlichen Garantismus auftreten, der universale Absicherung auf vergleichsweise hoher Stufe ermöglicht, bis zu solchen, die sich als Ausflüsse eines libertären Minimalismus zu erkennen geben, der sozialstaatliche Leistungen auf ein absolutes Minimum reduzieren möchte. Es dürfte kaum zu bestreiten sein, dass garantistische Ausprägungen eines Grundeinkommens einen starken Beitrag zur Frage der Verhandlungssymmetrie leisten könnten, während minimalistische Formen zur faktischen Verbreitung von Niedriglöhnen führen dürften, hinsichtlich derer ein Grundeinkommen faktisch als Kombilohn wirkte. Problematisch ist freilich, dass bisher keines dieser Konzepte erprobt worden ist und der Streit über die Ausprägung völlig offen scheint – gleichwohl erscheint eine vorsichtige und graduell strukturierte<sup>3</sup> Auslotung der Möglichkeiten dieses Instruments nach seiner garantistischen Seite sozialetisch vielversprechend (vgl. Lessenich 2009).

## 6 Ausblick

In welchem Sinn lässt sich heute von einem *gerechten Lohn* sprechen? Im Hintergrund steht jedenfalls das Arbeitsversprechen, dessen Gehalte – Wertschätzung, Teilhabe, Teilnahme und ein gutes Leben als Aussichten der Beteiligung an der gesellschaftlichen Arbeit – nach wie vor die Diskussion prägen. Allerdings hat sich bei Durchsicht der gesellschaftlichen Bedingungen und moralischen Kriterien gezeigt, dass eine unmittelbare

3 Zu denken wäre etwa an den Beginn mit einer grundlegenden Garantierente (so Lessenich 2009, 32), die nach Schweizer Muster aufgestuft werden könnte und in dieser Form übrigens auch von Befürwortern der Flexicurity erwähnt wird (vgl. Keller/Seifert 2008, 4).

moralische Bestimmung eines gerechten Lohns nicht möglich ist, weil die marktliche Gestaltung gerade nicht auf zentrale Festlegung, sondern auf dezentrale Aushandlung setzt und weil die Kriterien eines gerechten Lohnes weder eindeutig noch unumstritten zu operationalisieren sind. Damit sind Vorstellungen eines gerechten Lohnes nur verfahrensbasiert zu gewinnen, und zwar idealiter durch die praktische interessenorientierte Verhandlung auf dem Hintergrund der Kriterien von Leistungs-, Bedürfnis- und Tauschgerechtigkeit unter konkreten gesellschaftlichen und konjunkturellen Bedingungen. Sofern diese Verhandlungen unter asymmetrischen Zugangsvoraussetzungen stattfinden, ist eine grundlegende Symmetrisierung zugunsten des jeweils verhandlungsschwächeren Partners wichtig, wenn die Verhandlungen in Freiheit stattfinden sollen: So jedenfalls die Auskunft einer auf die Befähigung, Beteiligung und Ermächtigung der jeweils Benachteiligten orientierten Sozialethik. Diese Symmetrisierung impliziert eine grundlegende soziale Absicherung, eine Befähigung zur Verhandlungsführung – etwa durch den Zugriff auf externe Ressourcen wie Rechtskundige o. ä. – und die Ermächtigung zur Konfliktaustragung mit Erfolgsaussichten, etwa die durch die gewerkschaftliche Organisation geleistete Ermöglichung des Arbeitskampfs oder einer realistischen Exit-Option.<sup>4</sup>

Sofern die klassisch-fordistische, um Normalarbeitsverhältnis und Tarifaufonomie der Flächenverbände zentrierte Gestaltung dieser Voraussetzungen – die etwa im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit oder der Regelung der Reproduktionsarbeit ebenfalls Gerechtigkeitslücken aufwies – brüchig geworden ist, sind neue, funktional äquivalente Regelungen nötig, die im günstigen Fall auch geeignet sein sollten, die Lücken der klassischen familiaristischen und wenig globalisierungsfesten Ausprägung zu bearbeiten. Sowohl eine reale Exit-Option als auch die Fragen der nicht-kommodifizierten, gleichwohl aber notwendigen Reproduktionstätigkeiten ließen sich dabei durch ein entsprechend ausgestattetes unbedingtes Grundeinkommen bearbeiten, das freilich erst langsam in Richtung einer ernstzunehmenden sozialpolitischen Konkretion fortschreitet.

4 Unabhängig und vor diesen Verhandlungen ist natürlich eine gesellschaftliche Verteilungsordnung vonnöten, die allen Bürgerinnen und Bürgern grundlegende Mindestquantita an kulturellem, ökonomischem und sozialem Kapital zu erwerben erlaubt.

So gesehen, dürfen die Debatten um die europäische Sozialpolitik, um Mindestlöhne, um eine Grundsicherung im Alter und Flexicurity als zwar notwendige erste, aber keineswegs hinreichende Schritte hin zu einer neuen Rahmensetzung zur Ermöglichung gerechter Löhne gelten, sofern sie die grundlegende soziale Absicherung unter neuen Bedingungen zu regeln suchen. Solche Mindestsicherungen bieten – auch bei entsprechender Ausstattung – bestenfalls einen anfänglichen Schutz gegen die Ausbeutung asymmetrischer Verhältnisse. Zur Ermöglichung von Verhandlungen in Freiheit um gerechte Löhne ist aber mehr notwendig.

## Literatur

- Barth, Karl** (1946/1970): Christengemeinde und Bürgergemeinde. In: *Ders.*, *Rechtfertigung und Recht*. Zürich: TVZ Theologischer Verlag (Originalausgabe 1946, Zitation nach Originalpaginierung), 49–82.
- BDA** (2010): Flexicurity, BDA kompakt, online unter: [www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/24C4F315D04FF7B2C12574F200318C05/\\$file/Flexicurity.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/24C4F315D04FF7B2C12574F200318C05/$file/Flexicurity.pdf), abgerufen 19.04.11.
- Becker, Gary S.** (2008): *Human Capital*. 3. Aufl. Chicago: The Univ. of Chicago Press.
- Becker, Martin** (1995): *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis in Deutschland: vom Beginn der Industrialisierung bis zum Ende des Kaiserreichs*. Frankfurt a. M.: Klostermann.
- Belitz, Wolfgang** (2003): Die Entwicklung der protestantischen Arbeitsethik und ihr Beitrag zu einem neuen Arbeitsverständnis. In: *Ders.*: *Arbeit unser täglich Brot. Sozialethische Texte zu Arbeit und Wirtschaft*. Bochum: SWI-Verlag, 181–210.
- Bogedan, Claudia** (2009): Mehr als Flexicurity. Lehren aus der dänischen Arbeitsmarktpolitik. In: *Seifert, Hartmut; Struck, Olaf* (Hg.): *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag, 267–285.
- Brunner, Emil** (1943): *Gerechtigkeit. Eine Lehre von den Grundgesetzen der Gesellschaftsordnung*. Zürich: Zwingli Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit** (2010), *Arbeitsmarktberichterstattung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt*. Nürnberg, online unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2011-07.pdf>, abgerufen 12.08.11.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus** (2009) (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Däubler, Wolfgang** (2009): *Arbeitsrecht in globalisierter Wirtschaft. Eine Skizze aus deutscher Sicht*. In: *Rügener, Werner* (Hg.): *Arbeitsunrecht. Anklagen und Alternativen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 24–40.

- DGB (2009): Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) Unter Einbeziehung der in der Koalitionsarbeitsgruppe »Managergehälter« beschlossenen Ergänzungen. Beschlossen vom Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand am 25. Mai 2009, online unter [www.boeckler.de/pdf/boxen\\_2009\\_o8\\_managergehaelter\\_dgb\\_stellungnahme.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/boxen_2009_o8_managergehaelter_dgb_stellungnahme.pdf), abgerufen 31.03.2011.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 58, 250–258.
- Esping-Andersen, Gosta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Gorz, André (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: Rotbuch-Verlag.
- Gutiérrez, Gustavo (2009): Nachfolge Jesu und Option für die Armen. In: *Ders.: Nachfolge Jesu und Option für die Armen. Beiträge zur Theologie der Befreiung im Zeitalter der Globalisierung*. Fribourg: Acad. Press, 27–42.
- Hauser, Richard (2008): Das Maß der Armut: Armuts Grenzen im sozialstaatlichen Kontext. Der sozialstatistische Diskurs. In: *Huster, Ernst-Ulrich; Boeck, Jürgen; Mogge-Grotjahn, Hildegard* (Hg.): Handbuch Armut und Soziale Ausgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag, 94–117.
- Hayek, Friedrich A. von (1981): Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Bd. 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit. Landsberg: Verl. Moderne Industrie.
- Hinz, Thomas (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie 34, 22–39.
- Jenks, Stuart (2005): Von den archaischen Grundlagen bis zur Schwelle der Moderne (ca. 1000–1450). In: *North, Michael* (Hg.): Deutsche Wirtschaftsgeschichte. Ein Jahrtausend im Überblick. 2. völlig überarb. und akt. Aufl. München: Beck, 15–111.
- Keller, Berndt, Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. In: WISO direkt, online unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05296.pdf>, abgerufen 19.04.11.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Radke, Petra; Ziegler, Astrid (2000): WSI FrauenDatenReport. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 26).
- Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Kutzner, Stefan; Nollert, Michael (2009): Armut trotz Arbeit – Eine neue Herausforderung für die Sozialpolitik. In: *Kutzner, Stefan; Nollert, Michael; Bonvin, Jean-Michel* (Hg.): Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik. Zürich: Seismo, 7–20.
- Lessenich, Stephan (2009): Das Grundeinkommen in der gesellschaftspolitischen Debatte, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO Diskurs, online unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06193.pdf>, abgerufen 19.04.11.
- Liebig, Stefan; Lippl, Bodo (2005): Streit um die Gerechtigkeit – und was denken die Leute? In: *Möhring-Hesse, Matthias* (Hg.): Streit um die Gerechtigkeit. Themen und Kontroversen im gegenwärtigen Gerechtigkeitsdiskurs. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, 13–38.

- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Behrend, Olaf; Sondermann, Ariadne** (2009): Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime. Konstanz: UVK.
- Matthes, Joachim** (Hg.) (1983): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982, hg. im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Soziologie von Joachim Matthes. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Meireis, Torsten** (2008): Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Meireis, Torsten** (2008b): Stichwortinformation Kombilohn. In: Sozialethik online (Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland). Online verfügbar unter <http://www.ekd.de/sozialethik/download/Kombilohn-Meireis.pdf>, abgerufen 12.08.11.
- Miller, David** (2008): Grundsätze sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag (Theorie und Gesellschaft, 58).
- Möhring-Hesse, Matthias** (2004): Die demokratische Ordnung der Verteilung. Eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Naumann, Friedrich** (1889): Arbeiterkatechismus oder der wahre Sozialismus. Seinen arbeitenden Brüdern dargebracht von F. N., Calw und Stuttgart 1889. In: *Vogt, Hannah* (Hg.) (1949): Friedrich Naumann. Ausgewählte Schriften, eingeleitet und mit Anmerkungen versehen von Hannah Vogt, Civitas Gentium, Quellschriften und Monographien zur Soziologie und Kulturphilosophie, Herausgegeben von Max Graf zu Solms. Frankfurt a. M.: Schauer, 51–60.
- Neckel, Sighard; Dröge, Kai** (2002): Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgeseellschaft. In: *Honneth, Axel* (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, 93–116.
- Nickel, Hildegard Maria** (2009): Die ›Prekariet‹ – eine soziologische Kategorie? Anmerkungen aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive. In: *Castel, Robert; Dörre, Klaus* (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, 209–218.
- Offe, Claus** (2005): Nachwort: Armut, Arbeitsmarkt und Autonomie. In: *Parijs, Philipe van; Vanderborght, Yannick* (Hg.): Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, 131–150.
- Pankoke, Eckart** (1990): Die Arbeitsfrage. Arbeitsmoral, Beschäftigungskrisen und Wohlfahrtspolitik im Industriezeitalter. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Pöschl, Viktor** (1972): Art. Würde I. In: *Brunner, Otto; Conze, Werner; Koselleck, Reinhart* (Hg.): Geschichtliche Grundbegriffe (Bd.7). Stuttgart: Klett-Cotta, 637–645.
- Rich, Arthur** (1992): Wirtschaftsethik II. Marktwirtschaft, Planwirtschaft, Weltwirtschaft aus sozialethischer Sicht. 2., durchges. u. verb. Aufl. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Schneider, Karl H.** (2010): Geschichte der Bauernbefreiung. Stuttgart: Reclam.
- Stolz-Willig, Brigitte** (2000): Von der Arbeit zur Tätigkeit? In: *Ludwig, Heiner; Gabriel, Karl* (Hg.): Gesellschaftliche Integration durch Arbeit. Über die Zukunftsfähigkeit sozialkatholischer Traditionen von Arbeit und Demokratie am Ende der Industriegesellschaft. Münster: LIT, 169–182.



- Strengmann-Kuhn, Wolfgang** (2002): Armut trotz Erwerbstätigkeit. Analysen und sozialpolitische Konsequenzen. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Tondorf, Karin** (2003): Simon verdient mehr als Simone, in: *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (Hg.): Dokumentation Internationale Konferenz equal pay, Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit. Berlin, 14–16.
- Tondorf, Katrin; Jochmann-Döll, Andreas** (2011): Von der Entgeltdifferenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter? In: *WSI-Mitteilungen* 64, 115–122.
- Voswinkel, Stephan** (2005): Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In: *Adloff, Frank; Mau, Steffen* (Hg.), Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, 237–256.
- Zeeb, Matthias** (2008): Stichwortinformation Grundeinkommen. In: Sozialethik online (Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland). Online verfügbar unter [www.ekd.de/sozialethik/download/GrundeinkommenZeeb.pdf](http://www.ekd.de/sozialethik/download/GrundeinkommenZeeb.pdf), abgerufen 12.08.11.
- Zirra, Sascha; Preunkert, Jenny** (2009): Die Europäisierung nationaler Arbeitsmarktreformen. In: *Seifert, Hartmut; Struck, Olaf* (Hg.): Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit. Wiesbaden: VS Verlag, 288–309.

## Kirchliche Dokumente

Wenn nicht anders angegeben zitiert aus:

- Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB)** (Hg.) (2007): Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente. 9. erw. Aufl. Köln: Ketteler-Verlag. – Die Nummern in den Quellenangaben beziehen sich auf die Randnummern.
- GS – Gaudium et spes** (1965): Pastoralkonstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, S. 291–395.
- GuE – Gemeinwohl und Eigennutz** (1991): Wirtschaftliches Handeln in Verantwortung für die Zukunft. Eine Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- LE – Johannes Paul II.** (1981): Enzyklika *Laborem exercens*, S. 529–601.
- QA – Pius XI.** (1931): Enzyklika *Quadragesimo anno*, S. 61–120.
- RN – Leo XIII** (1891): Enzyklika *Rerum novarum*, S. 1–40.

## Über den Autor

*Torsten Meireis*, Dr. theol., Professor für Systematische Theologie / Ethik an der Theologischen Fakultät der Universität Bern, Direktor des Instituts für Systematische Theologie, Kontakt: [meireis@theol.unibe.ch](mailto:meireis@theol.unibe.ch).

